POLITICA CONTRA EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

I. OBJETIVO

Rafael Vallés Arandiga, S.L. se compromete a promover ambientes de trabajo en los que se trate con respeto y dignidad a las personas, procurando el mayor desarrollo profesional de sus empleados y empleadas y garantizando la igualdad de oportunidades en su contratación, formación y promoción, ofreciendo un entorno de trabajo libre de cualquier forma de discriminación o de hostigamiento.

Los integrantes de su plantilla, tienen derecho a trabajar en un ambiente laboral en el que promueva la igualdad de oportunidades y en el que no se toleren las prácticas discriminatorias, entre las que se incluye el acoso. En Rafael Vallés Arandiga, S.L. existe una política de tolerancia cero ante cualquier supuesto de discriminación, abuso de autoridad, abuso verbal, violencia, de acoso o cualquier otra conducta laboral que pueda generar ofensa o intimidación de los derechos personales de los/las empleados/as. Nuestro objetivo es que las relaciones personales en el lugar de trabajo sean profesionales y libres de prejuicios, discriminaciones y/o acoso.

II. DEFINICIONES

Acoso

La definición de acoso incluye, calumnias, amenazas, bromas ofensivas, intimidaciones, estereotipos negativos y exhibición o circulación en el lugar de trabajo de material escrito o gráfico que denigra o muestra de aversión o acción hostil hacia un individuo o grupo. El acoso, tanto laboral como sexual, no está tolerado por la Compañía además de que son conductas ilegales.

Consideramos acoso laboral al trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, que le provoca problemas psicológicos y profesionales.

Entendemos como acoso sexual el que define todas aquellas insinuaciones verbales o físicas no deseadas, solicitudes de relaciones sexuales o cualquier otra conducta, de naturaleza sexual, proposiciones, ya sean explícitas o implícitas, por causa directamente ligada al trabajo.

Estos comportamientos, según circunstancias, pueden incluir pero no de forma limitativa a bromas e insinuaciones y/o solicitudes de favores sexuales no deseados, abuso verbal de contenido sexual; comentarios acerca del cuerpo, la potencia sexual; miradas impúdicas, silbidos, gestos o comentarios insultantes u obscenos; exhibición o puesta en circulación en el trabajo de objetos o imágenes sexualmente sugestivas (incluyendo las realizadas mediante el correo electrónico corporativo); y cualquier otra conducta física, verbal o visual de naturaleza sexual.

Discriminación

Cualquier conducta que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia un individuo, debido a su raza, religión, género, origen nacional, edad, discapacidad, estado civil, orientación sexual o cualquier otra característica protegida por la ley o la de sus familiares, amigos.

La discriminación también es ilegal y no esta tolerada por la Compañía.

III. PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS

Esta política es aplicable a las todas personas que tengan la condición de empleados/as, de Rafael Vallés Arandiga, S.L. cualquiera que sea la modalidad contractual, posición jerárquica, funcional.

Los comportamientos no permitidos ni tolerados por esta política son inaceptables en el lugar de trabajo y en cualquier ámbito relacionado con el trabajo y a consecuencia del mismo.

La Compañía considera como grave una violación de esta política y será objeto de corrección disciplinaria, la represalia contra cualquier persona que reporte una conducta discriminatoria o de acoso o que participe activamente en la investigación de una denuncia.

La Compañía requiere a sus empleados/empleadas que cualquier supuesto de discriminación o acoso sean reportados al responsable de recursos humanos.
El responsable de recursos humanos en coordinación con el administrador único investigará la denuncia para valorar la aplicación de un procedimiento informal (mediación que busca una resolución extraoficial) o formal.
Se pretende que el procedimiento sea lo más rápido, ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, ya que la denuncia e intervención rápida han demostrado ser el método más eficaz de resolución de los incidentes de acoso.
La existencia de esta política no es obstáculo para que las personas que crean que están siendo víctimas de estas situaciones, adviertan al agresor de que, su comportamiento, no es aceptado y soliciten el cese de la conducta no deseada.

La Compañía adoptará las medidas correctoras necesarias en relación con la conducta de acoso o discriminación. Algunas de estas medidas pueden incluir, por ejemplo, formación, asesoramiento y/o acción disciplinaria como advertencia, suspensión de empleo y sueldo, o despido.
Todas las personas tienen derecho a la presunción de inocencia, por lo que no se tolerarán falsas denuncias, destinadas a causar un daño a otra persona. En caso de que se probara la existencia de falsa denuncia o testimonio, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

IV. COMUNICACIÓN

Esta política se comunica a los empleados en el momento de su ingreso en la compañía con la difusión del **Libro de ética y cumplimiento de Rafael Vallés Arandiga, S.L.** y que engloba las políticas contra los trabajos forzados, política contra el trabajo infantil, política antisoborno y esta política contra el acoso y la discriminación.

El **Libro de ética y cumplimiento de Rafael Vallés Arandiga, S.L.** estará presente en los tablones de anuncio habilitados en todos los departamentos de la compañía en castellano y valenciano.

Cada año, se realizará un informe anual de nivel cumplimiento de esta política que se publicará en la página web de la compañía antes de los 3 meses siguientes al cierre social.